Deutscher Bundestag **Drucksache 17/7773**

17. Wahlperiode 22. 11. 2011

Antrag

der Abgeordneten Krista Sager, Kai Gehring, Sylvia Kotting-Uhl, Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Agnes Krumwiede, Monika Lazar, Tabea Rößner, Till Seiler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Wissenschaftszeitvertragsgesetz wissenschaftsadäquat verändern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das 2007 die Befristungsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes ablöste, ist keine hinreichende Antwort auf die spezifische Befristungsproblematik im Wissenschaftsbereich. Die positiven Erwartungen, die die damalige Bundesregierung mit dem Gesetz verband, haben sich nicht erfüllt: Dies gilt insbesondere für die Erwartung, dass „das dauerhafte Beschäftigungsverhältnis" – wie es in der damaligen Gesetzesbegründung heißt – „auch weiterhin das Regelarbeitsverhältnis (bleibt)" (Bundestagsdrucksache 16/3438) und das Gesetz zu einer ausgewogeneren Balance zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen beiträgt. Ebenso wenig hat sich die Hoffnung erfüllt, dass die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Rolle als Arbeitgeberinnen die neu gewonnen Spielräume verantwortlich im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik nutzen und auch einen angemessen Anteil an dauerhaften Stellen zur Verfügung stellen würden.

Längst sind befristete Arbeitsverhältnisse für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur im Wissenschaftssystem der Regelfall. Die Befunde der aktuellen Evaluation des WissZeitVG, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben wurde, um die Auswirkungen der Gesetzesnovelle von 2007 zu überprüfen, sind eindeutig: 83 Prozent der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben eine befristete Stelle. Darunter ein hoher Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der zweiten Qualifikationsphase, also in einer Lebensphase, in der das Bedürfnis nach verlässlichen Berufsperspektiven steigt. Besonders beunruhigend ist, dass 53 Prozent der Arbeitsverträge eine Laufzeit von unter einem Jahr aufweisen. Dies ist, auch mit Blick auf die besonderen Anforderungen im Wissenschaftsbereich, was Flexibilität und Mobilität angeht, unangemessen und inakzeptabel. Der Anteil der befristeten Stellen muss deutlich reduziert werden, um wieder auf ein angemessenes und sinnvolles Maß zu kommen.

Die derzeitige Handhabung des WissZeitVG wirkt sich in mehrfacher Hinsicht negativ auf das Wissenschaftssystem aus. Wenn Aufgaben in Forschung und Lehre in immer größerem Umfang von diskontinuierlich Beschäftigten ausgeübt

werden und befristete Arbeitsverträge unterhalb der Professur die Regel sind, bedeutet das nicht nur unbefriedigende, sondern höchst unsichere Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Diese Entwicklung geht auch auf Kosten der Leistungsfähigkeit des Wissenschafts- und Hochschulsystems insgesamt, da sie auch Qualitätseinbußen in Forschung und Lehre zur Folge hat. Im internationalen Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte und in der Konkurrenz mit privatwirtschaftlichen Arbeitgebern droht das deutsche Wissenschaftssystem, unattraktiv zu werden.

Gegen die Zunahme befristeter Verträge und insbesondere von Kettenbefristungen wurde bereits 2002 die so genannte 12- bzw. 15-Jahresregelung im Hochschulrahmengesetz eingeführt. Demnach sollten befristete Arbeitsverträge in der Qualifikationsphase auf sechs Jahre vor Abschluss der Promotion und weitere sechs bzw. in der Medizin neun Jahre nach der Promotion beschränkt werden. Entgegen der gesetzgeberischen Intention drängte die Regelung faktisch erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Hochschulen. Vor diesem Hintergrund wurde 2007 sogar eine zusätzliche Befristungsmöglichkeit aufgrund einer Drittmittelfinanzierung ermöglicht. Der wachsende Anteil der Drittmittelfinanzierung gegenüber der Grundmittelfinanzierung hat in den letzten Jahren zu einem massiven Anstieg der befristeten Stellen geführt. Die Hochschulen reagieren auf die Unsicherheiten der Drittmittelfinanzierung dadurch, dass sie diese Risiken vollständig auf das wissenschaftliche Personal verlagern. Das WissZeitVG hat dieser Praxis Vorschub geleistet.

Die Aufhebung der Tarifsperre im WissZeitVG ist eine wichtige Maßnahme, um Fehlentwicklungen in den Personalstrukturen der Hochschulen entgegenwirken und zu aufgabengerechteren Beschäftigungsverhältnissen kommen zu können. Die Dienstherreneigenschaft sollte an die Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen schrittweise übertragen werden. Für die tarifparteiliche Verhandlungsführung empfiehlt es sich, dass sich die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu einem Arbeitgeberverband Wissenschaft zusammenschließen. Die Aufhebung der Tarifsperre allein wird aber nicht ausreichen. Wenn immer mehr Mittel zur Forschungsfinanzierung wettbewerblich als Projektmittel vergeben werden und dadurch die Drittmittelquote gegenüber der Grundfinanzierung wächst, dann ist es geboten und konsequent, mit den eingeworbenen Mitteln nicht allein befristete, sondern auch einen angemessenen Anteil an unbefristeten Stellen zu schaffen. An dieser Stelle ist ein besseres Personalmanagement in den Hochschulen gefordert. Darüber hinaus müssen zusätzliche Anreize für mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse gesetzt werden, z. B. indem bei befristeten Verträgen im Rahmen öffentlicher Drittmittelprojekte ein Risikoaufschlag eingeführt wird. Der Risikoaufschlag würde als frei verfügbare Pauschale an die Hochschule ausgezahlt, wenn die befristete Beschäftigung in eine unbefristete Beschäftigung umgewandelt wird. Diese und weitere konkrete Vorschläge hierzu finden sich auch in dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Einen Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs …“ (Bundestagsdrucksache 17/4203) wieder.

Das WissZeitVG ist vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen dringend korrekturbedürftig.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

sich im Rahmen der Überprüfung und Revision des WissZeitVG für folgende Ziele einzusetzen:

1. Die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss aufgehoben werden. Ein Wissenschaftstarifvertrag bzw. Spartenregelungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes sind mögliche Wege, um wissenschaftsadäquate Wege und auch eine ausgewogenere Balance in den Beschäftigungsverhält-

nissen, d. h. mehr unbefristete und auch mehr aufgabengerechte Beschäftigungsverhältnisse, zu erreichen.

2. Der Tatbestand „Abschluss des Studiums“ in § 2 Absatz 3 Satz 3 muss dahingehend klargestellt werden, dass damit auf den Master-Abschluss Bezug genommen wird. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses ab dem Bachelor-Abschluss und vor dem Master-Abschluss auf den zulässigen 12- bzw. 15-jährigen Befristungsrahmen nicht angerechnet werden.
3. Wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in der Qualifizierungsphase, das im Rahmen der 12- bzw. 15-Jahresregel sachgrundlos befristet beschäftigt ist, muss arbeitsvertraglich ausreichend Zeit für Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden.
4. Die Kriterien für die Anwendung des Befristungsgrundes „wegen Drittmittelfinanzierung“ sind dahingehend zu spezifizieren, dass dieser nur in Fällen beansprucht werden kann, bei denen der 12- bzw. 15-jährige Befristungsrahmen während der Qualifizierungsphase bereits ausgeschöpft ist. Damit wird vermieden, dass die Option auf Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen, die im Bereich der sachgrundlosen Befristung aufgrund besonderer Lebensumstände wie Elternzeit, Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen oder Freistellung zur Wahrnehmung von Personalvertretungsaufgaben geltend gemacht werden kann, nicht vorzeitig entfällt.
5. Die Ausdehnung des Befristungsrechts nach dem WissZeitVG auf nichtwissenschaftliches Personal, das in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten beschäftigt wird, muss wieder zurückgenommen werden.
6. Die Befristungen der Arbeitsverträge nach dem WissZeitVG sollen in der Regel eine Laufzeit von zwei Jahren bzw. die Dauer des Bewilligungszeitraums der Drittmittel für ein Forschungsprojekt nicht unterschreiten. In Ausnahmenfällen wie z. B. Elternzeit- oder Krankheitsvertretungen darf davon abgewichen und eine kürzere Vertragslaufzeit vereinbart werden, wenn die Notwendigkeit der Abweichung im Arbeitsvertrag explizit begründet wird.
7. In Fällen, wo es in der Qualifizierungsphase zur Übernahme elterlicher Verantwortung und dadurch zu einer zusätzlichen Belastung kommt, sollte es einen Rechtsanspruch auf Verlängerung des maximalen Befristungsrahmens im Sinne der familienpolitischen Komponente geben.

Berlin, den 21. November 2011

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333